

【レバーレートコラム その5】

岐阜車協事務局

レバーレート算出の支援と指数対応単価アップ 交渉の代行サービス中止に関するご案内

指数対応単価アップ、工賃アップすることにより

利益アップ、給料アップ、設備投資見直しなど

経営環境の改善に繋がる「組合のビジョン計画」

「指数対応単価アップ交渉勉強会について」

さて、勉強会が中止となった経緯 並びに、レバーレート算出の支援と指数対応単価アップ交渉代行サービスの中止に関してご説明いたします。

まず岐阜車協は、平成30年度に組合員アンケートを行いました。これは組合事業に対して、組合員が求めることを集約し、その優先順位に基づいて組合のビジョン計画を立案する調査です。

そしてアンケートに基づいた岐阜車協の5年後の組合のビジョンを策定し翌年の令和元年度より、次の課題解決のため各事業に取り組んできました。

具体的な組合員の3つの大きな課題は、1. 工賃の値上げ 2. 産業廃棄物の処理費 3. 新技術への対応 についてでした。

そこで組合はその一つ「1. 工賃の値上げ」を達成するため、具体的に指数対応単価アップを支援することが必要であると考えました。

※工賃＝指数対応単価×指数

実際に工賃は指数方式を採用して保険協定している組合員様が多数を占めています。指数対応単価並びに、指数の両方を改善することが可能であれば良いのですが、指数の見直しは大変困難である現状です。しかし、一方の指数対応単価に関しては、各社がそれぞれ自社レバーレートを算出して、アジャスターに指数対応単価について交渉することが可能です。

但し、組合アンケートから指数対応単価が上がっていない原因として、アジャスターと交渉していない方が8割。また、自社レバーレートを算出していない方が9割以上という状況でした。

つまり工賃の値上げを達成するためには、この2つの課題を解決することが大前提です。

そこで工賃値上げの目標は、現在の指数対応単価より1,000円～1,500円をアップする支援策について検討しました。

また、今後国内において急激な物価上昇が継続し、インフレに変化する環境にあるため、毎年、指数対応単価の見直しを要望しなければならぬと考えています。

そして、員外を除く事。と、すべての組合員様がアップする。などこれらすべての条件を満たす支援策を検討することに至りました。

全組合員の指数対応単価を7,500円～8,000円にすること。

毎年、指数対応単価を見直し、損保と交渉するシステムの構築です。

初めに、工賃の値上げを達成するための具体的な問題点の解決策を考えました。

まず、第一にアジャスターと交渉していない理由は、指数対応単価の交渉に不慣れである問題があります。

第2に損保との交渉は、自社レバーレートを算出して交渉する。とされていますが、自社レバーレートを算出していない問題です。

そこで、この2つの問題は組合が個別に支援することが望ましい。と判断しました。

次に、新たな課題があります。それは、**自社レバーレートは昨年度の平均工賃（指数対応単価×指数）です。つまり、自社レバーレートを算出しても、指数対応単価と比べてあまり変わらないことです。**

この課題を解決するためには、下請けの際の工賃と、直需の際の工賃は異なるため、下請けと直需の双方、別々に自社レバーレートを算出することが望ましい訳です。

なぜならば、例えば、下請けにおける協定する指数対応単価が、7,000円の場合、3割レスした場合の下請けのレートは、4,900円となります。

一般的にレバーレート計算は、工場における稼働率や作業効率により変化しますが、この下請けのレート4,900円と自社の指数対応単価が6,500円の場合、仮に仕事量の割合が半々であるならば、平均レートの5,700円が自社レバーレートとして算出されます。

この場合自社レバーレートを交渉材料とすると、現在の6,500円に対し、5,700円が算出された場合、逆に自社の指数対応単価を下げる交渉になってしまいますので交渉する意味がありません。

そのため**直需における自社レバーレートを算出することが必要です。**

次に、指数対応単価の交渉において、500円以上のアップ交渉はアジャスターの判断では承認されない状況であり、損保と直接交渉する必要性がある。と考えます。

しかし重要なポイントは、自社レバーレートの根拠を説明し、そのうえで損保に認めさせることですが、「この根拠の説明並びに、認めさせること」は簡単な交渉ではありません。

そこですべての組合員の指数対応単価アップを前提とするのであれば、この2つの問題を解決するためには、**レバーレートの根拠の説明と、指数対応単価のアップ交渉を組合が代行することによって、すべての組合員をカバーすることが可能になると考えました。**

そのためには、組合員の自社レバーレートの根拠を組合が認定することにより、組合がこの交渉を代行する戦略です。

具体的には、令和元年度にスタートした「組合認定制度の一つ、適正技術料優良店制度」を運用することにしました。

なお、自社レバーレートの算出には、損保の指数対応単価算出方式を活用します。レバーレートコラムその4でご案内済みです。

また、この「指数対応単価アップの課題と対策」について、本年度の総会終了後において、指数対応単価に関する説明会を開催し詳しくご案内いたしました。

- 一 **指数対応単価アップの4つの課題**
- 二 **指数対応単価アップの4つの対策**
- 三 **指数対応単価アップの具体的な施策**

その他、「第1回 及び、第2回アジャスター業務のいろは」において、アジャスターの協定に関する対応についてご説明しています。

ところで、もう一つの課題である「産業廃棄物の処理費」に関する課題も併せて検討しました。

ちなみに、産業廃棄物処理費（廃プラスチック）は、指数対応単価に含まれているため、別途請求しても2重計上として簡単には支払いされません。詳しくは昨年開催の産業廃棄物説明会でご説明済み。

その理由は、産業廃棄物処理費（廃プラスチック）は工場費に含まれるからです。そこで、産業廃棄物処理費を一般廃棄物同様に工場費から除外する事がポイントとなります。

つまり、**自社レバーレートの計算式から除外することにより、産業廃棄物処理費を別途請求することが可能となります。**

そこで、**組合は産業廃棄物処理費を省いた計算式と、また、下請けによるレス率（3割引き）を省いた計算式による「自社レバーレートを算出し、それを根拠として損保との交渉を支援します。**

以上、ご案内した方法は、「指数対応単価をアップし、産業廃棄物処理費を請求できる。」団体交渉に当たらない方法です。

そこで組合が指数対応単価アップに貢献できる方法として、すべての組合員が指数対応単価を上げることが出来る手段をご説明する機会として「レバーレートアップ交渉勉強会」をご案内しました。

しかし本勉強会参加のご要望がわずか数人であり、また、理事会において理事にアンケート並びにご意見を伺ったところ、すべての理事がこれまでアジャスターと指数対応単価アップ交渉を行っており、それぞれ各自で指数対応単価をアップしていることがわかりました。

※また、理事のご意見を要約すると、次の7つにまとまりました。

1. 自社レバーレートは、組合員自ら算出しなければ意味がない。
2. アジャスターとの指数対応単価アップ交渉も、組合員自ら交渉しなければ見積り協定する際に意味がない。
3. 組合が組合員を支援する目的で裁判することは好ましくない。
4. 自社レバーレートを敢えて高く算出するために、直需だけのレバーレートを算出する必要性はない。
5. 本事業は一部の交渉出来ない組合員のメリットであり、交渉している他の組合員に対して不平等となる施策である。
6. レバーレートの組合認定は、組合にリスクが生じ良くない。
7. 自社レバーレート算出講習会を開催するだけで良い。

なお、本事業に賛同するご意見は一つもございませんでした。

以上、4年前にアンケートを集計した時点では、「工賃の値上げ支援」を望んでいました。が、現在は理事全員が各自で対処していることであり、4年前の状況とは異なっていることが判明しました。

そして現在組合員はアジャスターと指数対応単価アップ交渉を行っているので、組合は指数対応単価のアップを支援する必要はない。ということが理事会において決議されました。

従って、レバーレートアップ交渉勉強会のお申込みが少なく、また、理事のご意見により本施策は必要性がないことが確認できましたので、標記の本事業の展開を中止させていただきます。
以上の通りご報告させていただきますのでご理解・ご了承願います。